

MANGOLD

DOMSTOLENS DOM (stora avdelningen)  
den 22 november 2005 \*

I mål C-144/04,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, som framställdes av Arbeitsgericht München (Tyskland), genom beslut av den 26 februari 2004, som inkom till domstolen den 17 mars 2004, i målet

**Werner Mangold**

mot

**Rüdiger Helm,**

meddelar

DOMSTOLEN (stora avdelningen)

sammansatt av ordföranden på första avdelningen P. Jann, tillförordnad ordförande, avdelningsordförandena C.W.A. Timmermans, A. Rosas och K. Schiemann samt domarna R. Schintgen (referent), S. von Bahr, J.N. Cunha Rodrigues, R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts, E. Juhász, G. Arestis, A. Borg Barthet och M. Ilešič,

\* Rättegångsspråk: tyska.

generaladvokat: A. Tizzano,  
justitiesekreterare: byrådirektören K. Sztranc,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 26 april 2005,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Werner Mangold, genom D. Hummel och B. Karthaus, Rechtsanwälte,
- Rüdiger Helm, företrädande sig själv, Rechtsanwalt,
- Tysklands regering, genom M. Lumma, i egenskap av ombud,
- Europeiska gemenskapernas kommission, genom N. Yerrell, S. Grünheid, D. Martin och H. Kreppel, samtliga i egenskap av ombud,

efter att ha hört generaladvokatens förslag den 30 juni 2005,

följande

### **Dom**

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av klausulerna 2, 5 och 8 i ramavtalet om visstidsarbete som ingicks den 18 mars 1999 (nedan kallat

ramavtalet), genomfört genom rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFF, UNICE och CEEP (EGT L 175, s. 43), samt artikel 6 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling (EGT L 303, s. 16).

- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Werner Mangold och Rüdiger Helm angående ett avtal om visstidsanställning för den förre hos den senare (nedan kallat avtalet).

### **Tillämpliga bestämmelser**

#### *Gemenskapsrättsliga bestämmelser*

#### Ramavtalet

- 3 Enligt klausul 1 är ”syftet med detta ramavtal ...
  - a) att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas, och
  - b) upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden”.

4 I klausul 2.1 i ramavtalet föreskrivs:

”Detta avtal gäller visstidsanställda som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande enligt definitionerna i lagar, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat.”

5 Klausul 5.1 i ramavtalet lyder:

”För att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, så skall medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, och/eller arbetsmarknadens parter, där det inte finns likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till kategorier av arbetstagare, införa en eller fler av följande åtgärder:

- a) Bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning.
  
- b) Bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar.
  
- c) Bestämmelser om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas.”

- 6 I klausul 8.3 i ramavtalet föreskrivs:

”Genomförandet av detta avtal skall inte utgöra en skäligen grund för att minska den allmänna skyddsnivån för de arbetstagare som omfattas av avtalet.”

Direktiv 2000/78

- 7 Direktiv 2000/78 har antagits på grundval av artikel 13 EG. Skälen 1, 4, 8 och 25 i detta direktiv lyder:

”(1) Enligt artikel 6 i Fördraget om Europeiska unionen bygger Europeiska unionen på principerna om frihet, demokrati och respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna och på rättsstatsprincipen, vilka principer är gemensamma för medlemsstaterna, och unionen skall som allmänna principer för gemenskapsrätten respektera de grundläggande rättigheterna, såsom de garanteras i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna och såsom de följer av medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner.

...

- (4) Rätten till likställdhet inför lagen och skydd mot diskriminering för alla och envar är grundläggande rättigheter som erkänns i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, i FN:s konvention om avskaffande av all slags

diskriminering av kvinnor, i FN-konventionerna om medborgerliga och politiska rättigheter och om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter samt i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, vilka har undertecknats av alla medlemsstater. I Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 111 förbjuds diskriminering i arbetslivet.

...

- (8) I riktlinjerna för sysselsättningen under år 2000, som godkänts av Europeiska rådet i Helsingfors den 10–11 december 1999, framhålls behovet av att främja en arbetsmarknad som är gynnsam för social integration genom utformningen av enhetliga strategier för att motverka diskriminering av grupper som t.ex. funktionshindrade. I dessa understryks även att särskild vikt skall fästas vid stöd till äldre arbetstagare så att de i högre grad skall kunna delta i arbetslivet.

...

- (25) Förbudet mot åldersdiskriminering är en viktig faktor för att uppnå de mål som fastställs genom riktlinjerna för sysselsättning och för att uppmuntra mångfald inom sysselsättningen. Särbehandling på grund av ålder kan dock motiveras under vissa förhållanden och kräver alltså särskilda bestämmelser som kan variera efter förhållandena i medlemsstaterna. Det är följaktligen mycket viktigt att göra en skillnad mellan berättigad särbehandling, särskilt sådan som motiveras av de legitima målen för sysselsättningspolitiken, arbetsmarknaden och yrkesutbildningen och den diskriminering som bör vara förbjuden.”

- 8 Enligt artikel 1 i direktiv 2000/78 är "[s]yftet med detta direktiv ... att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna".
- 9 I artikel 2 i direktiv 2000/78, med rubriken Begreppet diskriminering, slås i punkterna 1 och 2 a fast:

"1. I detta direktiv avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1.

## 2. Enligt punkt 1 skall

- a) direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation,

..."

- 10 I artikel 3 i direktiv 2000/78, med rubriken Tillämpningsområde, föreskrivs i punkt 1:

"Inom ramen för gemenskapens befogenheter skall detta direktiv tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om följande:

- a) Villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran.

...

- c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner.

...”

- 11 Artikel 6.1 i direktiv 2000/78 lyder:

”Utan hinder av artikel 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att särbehandling på grund av ålder inte skall utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektivt och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga.



I sådan särbehandling kan i synnerhet följande inbegripas:

- a) Införande av särskilda villkor för tillträde till anställning och till yrkesutbildning, anställnings- och arbetsvillkor, inbegripet villkor för avskedande och löner, för ungdomar och äldre arbetstagare samt underhållsskyldiga personer i syfte att främja deras anställbarhet eller att skydda dem.
  
- b) Fastställande av minimivillkor avseende ålder, yrkeserfarenhet eller anställningstid för tillträde till anställningen eller för vissa förmåner förknippade med anställningen.
  
- c) Fastställande av en högsta åldersgräns för rekrytering, grundat på den utbildning som krävs för tjänsten i fråga eller på att det krävs en rimligt lång anställningsperiod innan personen i fråga skall pensioneras.”

<sup>12</sup> I enlighet med artikel 18 första stycket i direktiv 2000/78 skall medlemsstaterna anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 2 december 2003. I andra stycket i denna artikel föreskrivs emellertid följande:

”Medlemsstaterna får om så behövs ta ytterligare tre år på sig från och med den 2 december 2003, eller sammanlagt högst sex år, för att genomföra bestämmelserna i detta direktiv om diskriminering på grund av ålder och funktionshinder för att på så sätt beakta särskilda omständigheter. De skall genast underrätta kommissionen om så är fallet. Varje medlemsstat som väljer att utnyttja denna tilläggsfrist skall årligen rapportera till kommissionen om de åtgärder den vidtar för att motverka

diskriminering på grund av ålder och funktionshinder och om de framsteg den gör i genomförandet av bestämmelserna. Kommissionen skall årligen rapportera till rådet.”

- 13 Förbundsrepubliken Tyskland har begärt att få utnyttja en sådan tilläggsfrist för att införliva nämnda direktiv. Införlivandefristen löper inte ut förrän den 2 december 2006 vad denna medlemsstat beträffar.

*Den nationella lagstiftningen*

- 14 I 1 § lagen om sysselsättningsfrämjande åtgärder (Beschäftigungsförderungsgesetz), i dess lydelse enligt lag av den 25 september 1996 (BGB1. 1996 I, s. 1476, nedan kallad BeschFG 1996), föreskrivs:

”(1) En tidsbegränsning av anställningsavtalet är tillåten under en maximal tid av två år. Under denna maximala tid kan ett anställningsavtal förnyas högst tre gånger.

(2) En tidsbegränsning av anställningsavtalet är tillåten utan de i första stycket angivna inskränkningarna, om arbetstagaren när visstidsanställningen inleds har fyllt 60 år.

(3) Sådana anställningsavtal som avses i punkterna 1 och 2 är inte tillåtna om de har ett direkt samband med ett tidigare anställningsavtal på obestämd tid eller med ett tidigare tidsbegränsat anställningsavtal i den mening som avses i punkt 1

som slutits med samma arbetsgivare. Om mindre än fyra månader har förflutit mellan de två kontrakten skall ett sådant direkt samband anses föreligga.

- (4) Möjligheten att tidsbegränsa anställningsavtalet av andra skäl skall förbli oförändrad.

...”

- 15 Enligt 1 § punkt 6 BeschFG 1996 skulle denna bestämmelse tillämpas till och med den 31 december 2000.
- 16 Direktiv 1999/70 om genomförande av ramavtalet införlivades med den tyska rättsordningen genom lagen om deltidsanställningar och visstidsanställningar och om ändring och upphävande av arbetsrättsliga bestämmelser (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen), av den 21 december 2000 (BGBl. 2000 I, s. 1966, nedan kallad TzBfG). Denna lag trädde i kraft den 1 januari 2001.
- 17 1 § TzBfG har rubriken Syfte och lyder:

”Syftet med lagen är att uppmuntra deltidsarbete, fastställa villkoren för att ingå avtal om visstidsanställning och att förhindra diskriminering av deltidsanställda och visstidsanställda.”

18 I 14 § TzBfG, vilken reglerar avtal om visstidsanställning, föreskrivs:

”(1) Det är tillåtet att tidsbegränsa ett anställningsavtal om detta motiveras av objektiva grunder. Objektiva grunder kan bland annat föreligga

1. när företaget har ett endast tillfälligt behov av arbetskraft,
2. när avtalet om visstidsanställning ingås i anslutning till en utbildning för att underlätta för arbetstagaren att erhålla en anställning i anslutning till utbildningen,
3. när arbetstagaren anställs som vikarie för en annan arbetstagare,
4. när arbetets art motiverar att anställningen tidsbegränsas,
5. vid provanställning,
6. när en tidsbegränsning av anställningen motiveras av personliga skäl hänförliga till arbetstagaren,

7. när arbetstagaren får sin ersättning ur budgetmedel som i budgeten anvisats för en tidsbegränsad verksamhet och arbetstagaren anställs i enlighet härmed,
  
8. när tidsbegränsningen har fastställts i en överenskommelse mellan parterna som stadfästs av domstol.

(2) Ett anställningsavtal får utan objektiv grund tidsbegränsas för en tid av högst två år och ett avtal om visstidsanställning får inom denna sammanlagda tid om två år förnyas högst tre gånger. En tidsbegränsning enligt första meningen är inte tillåten om arbetstagaren redan tidigare haft en visstidsanställning eller en tillsvidareanställning hos samma arbetsgivare. Det antalet gånger en visstidsanställning får förnyas eller den längsta tid den får fortgå kan genom kollektivavtal regleras på ett sätt som avviker från första meningen. Inom ett sådant kollektivavtals tillämpningsområde kan arbetsgivare och arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet komma överens om att tillämpa de kollektivavtalsrättsliga bestämmelserna.

(3) Ett anställningsavtal kan tidsbegränsas utan objektiv grund om arbetstagaren fyllt 58 år då visstidsanställningen inleds. En tidsbegränsning är inte tillåten om det föreligger ett nära objektivt samband med en föregående tillsvidareanställning hos samma arbetsgivare. Ett sådant nära objektivt samband skall i synnerhet antas föreligga om mindre än sex månader har förflutit mellan anställningsavtalen.

(4) Ett avtal om visstidsanställning är endast giltigt om det upprättats i skriftlig form.”

<sup>19</sup> 14 § punkt 3 TzBfG ändrades genom den första lagen om moderna tjänster på arbetsmarknaden av den 23 december 2002 (BGBl. 2002 I, s. 14607, nedan kallad

2002 års lag). Den nya lydelsen av denna bestämmelse, vilken trädde i kraft den 1 januari 2003, har följande lydelse:

”Ett anställningsavtal kan tidsbegränsas utan objektiv grund om arbetstagaren fyllt 58 år då visstidsanställningen inleds. En tidsbegränsning är inte tillåten om det föreligger ett nära objektivt samband med en föregående tillsvidareanställning hos samma arbetsgivare. Ett sådant nära objektivt samband skall i synnerhet antas föreligga om mindre än sex månader har förflutit mellan anställningsavtalen. Till och med den 31 december 2006 skall första meningen tillämpas med den ändringen att bestämmelsen gäller från det att arbetstagaren fyllt 52 år i stället för 58 år.”

### **Förfarandet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna**

20 Den 26 juni 2003 ingick Werner Mangold, då 56 år gammal, avtalet med Rüdiger Helm, som utövar yrkesverksamhet som advokat. Detta avtal gällde från och med den 1 juli 2003.

21 Artikel 5 i avtalet lyder:

”1. Anställningen börjar den 1 juli 2003 och varar till och med den 28 februari 2004.

2. Till grund för tidsbegränsningen ligger lagregeln angående utökade möjligheter att ingå avtal om visstidsanställning med äldre arbetstagare i 14 § punkt 3 moment 4 jämförd med moment 1 TzBfG, då arbetstagaren har fyllt 52 år.

3. Parterna är eniga om att den under punkten 2 angivna grunden för att tidsbegränsa anställningen är den enda begränsningsgrund som avtalet om visstidsanställning stödjer sig på. Andra grunder för att tidsbegränsa ett anställningsavtal som i princip godkänts i lag eller rättspraxis undantas uttryckligen och omfattas inte av avtalet.”

- 22 Enligt Werner Mangold är nämnda artikel 5, även om den är förenlig med 14 § punkt 3 TzBfG, oförenlig med ramavtalet och direktiv 2000/78 eftersom den begränsar tiden för avtalet.
- 23 Rüdiger Helm har gjort gällande att det i klausul 5 i ramavtalet föreskrivs att medlemsstaterna för att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt särskilt skall införa bestämmelser med krav på att det skall föreligga objektiva grunder, bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera visstidsanställningar eller bestämmelser om hur många gånger ett avtal om visstidsanställning eller ett visstidsanställningsförhållande får förnyas.
- 24 Även om det, enligt svaranden, i 14 § punkt 3 moment 4 TzBfG inte uttryckligen föreskrivs sådana begränsningar beträffande äldre arbetstagare, föreligger det likväl en objektiv grund i den mening som avses i klausul 5.1 a i ramavtalet för att sluta ett tidsbegränsat anställningsavtal, nämligen svårigheten för sådana arbetstagare att finna anställning med hänsyn till arbetsmarknadens villkor.
- 25 Arbeitsgericht München hyser tvivel om huruvida 14 § punkt 3 moment 1 TzBfG är förenlig med gemenskapsrätten.

26 Nämnda domstol anser för det första att denna bestämmelse strider mot det förbud att minska skyddsnivån som föreskrivs i klausul 8.3 i ramavtalet, genom att åldern för personer som utesluts från skyddet mot användning av visstidsanställningar, utan objektiv grund, har sänkts från 60 till 58 år vid införlivandet av direktiv 1999/70 och följaktligen därmed den allmänna skyddsnivån för denna grupp av arbetstagare. En sådan bestämmelse strider också mot klausul 5 i ramavtalet vilken skall förhindra missbruk av sådana avtal, eftersom en sådan bestämmelse inte föreskriver någon begränsning av ingåendet av sådana avtal för en mängd arbetstagare som tillhör en kategori som bestäms enbart av ålder.

27 För det andra ifrågasätter den hänskjutande domstolen om en bestämmelse som 14 § punkt 3 TzBfG är förenlig med artikel 6 i direktiv 2000/78 eftersom sänkningen av den ålder från vilken det är tillåtet att sluta avtal om visstidsanställning utan objektiv grund från 58 till 52 år genom 2002 års lag inte ger något skydd för äldre personer i arbetslivet. Proportionalitetsprincipen respekteras inte heller.

28 Nämnda domstol har förvisso konstaterat att då avtalet ingicks, den 26 juni 2003, hade tidsfristen för införlivande av direktiv 2000/78 med den nationella rättsordningen ännu inte löpt ut. Den hänskjutande domstolen har dock erinrat om att, enligt punkt 45 i domstolens dom av den 18 december 1997, C-129/96, Inter-Environnement Wallonie (REG 1997, s. I-7411), en medlemsstat till vilken ett direktiv riktas, under införlivandefristen, måste avhålla sig från att vidta åtgärder som allvarligt äventyrar det i direktivet föreskrivna resultatet.

29 I målet vid den nationella domstolen trädde emellertid den genom 2002 års lag vidtagna ändringen av 14 § punkt 3 TzBfG i kraft den 1 januari 2003, efter publiceringen av direktiv 2000/78 i Europeiska gemenskapernas officiella tidning men före utgången av den införlivandefrist som föreskrivs i artikel 18 i samma direktiv.



30 För det tredje vill den hänskjutande domstolen få klarhet i huruvida nationella domstolar, i tvister mellan enskilda, är skyldiga att underlåta att tillämpa nationella bestämmelser som är oförenliga med gemenskapsrätten. Den hänskjutande domstolen anser att den senares företräde leder till slutsatsen att 14 § punkt 3 TzBfG i sin helhet inte kan tillämpas och att därmed den grundläggande bestämmelsen i punkt 1 i samma paragraf, enligt vilken det måste finnas en objektiv grund för att ingå ett avtal om visstidsanställning, skall tillämpas.

31 Mot denna bakgrund beslutade Arbeitsgericht i München att vilandeförklara målet och hänskjuta följande frågor till domstolen för ett förhandsavgörande:

”1) a) Skall klausul 8.3 i ramavtalet ... tolkas på så sätt att den innebär ett förbud för att vid införlivandet med nationell rätt införa en försämring i form av att sänka åldern från 60 till 58 år?

b) Skall klausul 5.1 i ramavtalet ... tolkas på så sätt att den utgör hinder för en nationell bestämmelse som, liksom den här ifrågasatta, inte innehåller några sådana begränsningar som avses i de tre alternativen i klausul 5.1?

2) Skall artikel 6 i rådets direktiv 2000/78/EG ... tolkas på så sätt att den utgör hinder för en nationell bestämmelse som, liksom den här ifrågasatta, tillåter att anställningsavtal som ingås med arbetstagare som fyllt 52 år tidsbegränsas — med avvikelse från principen att det krävs en objektiv grund — utan att det föreligger någon objektiv grund?

- 3) För det fall någon av de tre frågorna besvaras jakande, ställs följande fråga: Skall den nationella domstolen underlåta att tillämpa den nationella bestämmelse som strider mot gemenskapsrätten, och i stället tillämpa den allmänna principen i nationell rätt enligt vilken visstidsanställningar endast är tillåtna om de motiveras av objektiva grunder?"

### Upptagande till sakprövning

- 32 Under förhandlingen har Förbundsrepubliken Tyskland ifrågasatt huruvida begäran om förhandsavgörande kunde tas upp till sakprövning på grund av den fiktiva karaktären på tvisten vid den nationella domstolen. Rüdiger Helm hade nämligen redan tidigare offentligt försvarat en uppfattning som var identisk med den som framförts av Werner Mangold vad beträffar att 14 § punkt 3 TzBfG skulle vara rättsstridig.
- 33 I detta hänseende skall det erinras om att då en fråga om tolkning av EG-fördraget eller sekundärrättsakter som antagits av gemenskapens institutioner uppkommer vid en domstol i en medlemsstat får denna, om den bedömer att ett beslut i frågan är nödvändigt för att den skall kunna döma i saken, enligt artikel 234 EG begära att EG-domstolen meddelar ett förhandsavgörande (se bland annat dom av den 21 mars 2002 i mål C-451/99, Cura Anlagen, REG 2002, s. I-3193, punkt 22).
- 34 I detta förfarande för förhandsavgörande är det den nationella domstolen, som är den enda instansen med direkt kunskap om de faktiska omständigheterna i målet, som är bäst skickad att mot bakgrund av de särskilda omständigheterna i målet bedöma om ett förhandsavgörande är nödvändigt för att döma i saken (se dom av den 16 juli 1992 i mål C-83/91, Meilicke, REG 1992, s. I-4871, punkt 23, svensk specialutgåva, volym 13, s. 105, av den 7 juli 1994 i mål C-146/93, McLachlan, REG 1994, s. I-3229, punkt 20, av den 9 februari 1995 i mål C-412/93, Leclerc-Siplec, REG 1995, s. I-179, punkt 10, och av den 30 september 2003 i mål C-167/01, REG 2003, Inspire Art, REG 2003, s. I-10155, punkt 43).

- 35 Domstolen är följaktligen i princip skyldig att meddela ett förhandsavgörande när de frågor som ställts av den nationella domstolen avser tolkningen av en gemenskapsrättslig bestämmelse (se dom av den 8 november 1990 i mål C-231/89, Gmurzynska-Bscher, REG 1990, s. I-4003, punkt 20, domen i det ovannämnda målet Leclerc-Siplec, punkt 11, dom av den 23 februari 1995 i de förenade målen C-358/93 och C-416/93, Bordessa m.fl., REG 1995, s. I-361, punkt 10, och domen i det ovannämnda målet Inspire Art, punkt 44).
- 36 Domstolen anser emellertid att det ankommer på den, för att pröva sin egen behörighet, att granska de omständigheter under vilka den nationella domstolen har framställt sin begäran om förhandsavgörande. Den samarbetsanda som skall styra förfarandet för förhandsavgörande innebär nämligen att den nationella domstolen för sin del skall ta hänsyn till den uppgift som har anförtrotts domstolen, vilken är att bidra till rättskipningen i medlemsstaterna och inte att yttra sig avseende allmänna eller hypotetiska frågor (dom av den 3 februari 1983 i mål 149/82, Robards, REG 1983, s. 171, punkt 19, domen i det ovannämnda målet Meilicke, punkt 25, och domen i det ovannämnda målet Inspire Art, punkt 45).
- 37 Det är med hänsyn till denna uppgift som domstolen har bedömt att den inte kan pröva tolknings- eller giltighetsfrågor som uppkommit i ett mål vid en nationell domstol, när det är uppenbart att tolkningen av gemenskapsrätten inte har något samband med de faktiska omständigheterna eller föremålet för tvisten i målet vid den nationella domstolen.
- 38 I målet vid den nationella domstolen kan det emellertid knappast bestridas att den tolkning av gemenskapsrätten som begärts av den nationella domstolen objektivt sett behövs för att avgöra målet vid den domstolen. Det är nämligen ostridigt att det är fråga om ett verkligt avtal och att tillämpningen av avtalet berör en fråga om tolkningen av gemenskapsrätten. Den omständigheten att parterna i tvisten vid den nationella domstolen är eniga om tolkningen av 14 § punkt 3 TzBfG medför inte att tvisten inte skall anses vara verklig.

39 Begäran om förhandsavgörande kan följaktligen tas upp till sakprövning.

### **Prövning av tolkningsfrågorna**

#### *Fråga 1b*

40 Med fråga 1b, som skall behandlas först, vill den nationella domstolen få klarlagt huruvida klausul 5 i ramavtalet skall tolkas så att den utgör hinder för en nationell bestämmelse, sådan som den som är aktuell i tvisten vid den nationella domstolen, i vilken det inte uppställs några sådana begränsningar för tillämpningen av visstidsanställningsavtal som föreskrivs i nämnda klausul.

41 Det är i detta avseende viktigt att framhålla att klausul 5.1 i ramavtalet skall "förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden".

42 Såsom emellertid parterna i tvisten vid den nationella domstolen bekräftat under förhandlingen är avtalet det första och enda anställningsavtalet dem emellan.

43 Under dessa omständigheter är det uppenbart att tolkningen av klausul 5.1 i ramavtalet är utan relevans för avgörandet av tvisten vid den nationella domstolen, och följaktligen saknas det anledning att besvara fråga 1b.

*Fråga 1a*

- 44 Med fråga 1 a vill den nationella domstolen få klarlagt huruvida klausul 8.3 i ramavtalet skall tolkas på så sätt att den utgör hinder för en nationell bestämmelse, sådan som den som är aktuell i tvisten vid den nationella domstolen, genom vilken vid införlivandet av direktiv 1999/70 den ålder från vilken tidsbegränsade anställningsavtal kan ingås utan begränsningar sänktes från 60 till 58 år.
- 45 Domstolen konstaterar inledningsvis att avtalet som är aktuellt i tvisten vid den nationella domstolen slöts den 26 juni 2003, det vill säga under den tid då TzBfG var gällande i dess lydelse enligt 2002 års lag, genom vilken den ålder då tidsbegränsade anställningsavtal kan slutas sänktes från 58 till 52 år. I förevarande fall är det klarlagt att Werner Mangold anställdes av Rüdiger Helm vid 56 års ålder.
- 46 Den nationella domstolen anser emellertid att tolkningen av nämnda klausul 8.3 är nödvändig för att den skall kunna bedöma om 14 § punkt 3 TzBfG i sin ursprungliga lydelse är förenlig med gemenskapsrätten, eftersom den ändring som skett genom 2002 års lag är ogiltig om denna bestämmelse inte är förenlig med gemenskapsrätten.
- 47 Under alla omständigheter kan det konstateras att den tyska lagstiftaren, redan vid införlivandet av direktiv 1999/70 med den nationella rättsordningen, hade sänkt den ålder från vilken tidsbegränsade anställningsavtal kan ingås från 60 till 58 år.
- 48 Enligt Werner Mangold strider en sådan sänkning, liksom den sänkning som skedde genom 2002 års lag, mot klausul 8.3 i ramavtalet.

- 49 Den tyska regeringen anser däremot att den ifrågasatta ålderssänkningen kompenseras av att arbetstagare med tidsbegränsade anställningsavtal tillerkänts nya garantier, såsom bestämmelsen om ett allmänt förbud mot diskriminering, och att de begränsningar som fastställts för denna typ av anställningsavtal utsträckts till att gälla även småföretag och även kortvariga anställningsförhållanden.
- 50 Det följer av lydelsen av klausul 8.3 i ramavtalet att genomförandet av detta avtal inte utgör en skäligen grund för medlemsstaterna att sänka den allmänna skyddsnivå som garanterades i den nationella rättsordningen för de arbetstagare som omfattas av avtalet.
- 51 Uttrycket genomförande, vilket används utan att närmare definieras i klausul 8.3 i ramavtalet, kan inte endast omfatta det ursprungliga införlivandet av direktiv 1999/70 och, i synnerhet, dess bilaga innehållande ramavtalet, utan måste omfatta alla nationella åtgärder genom vilka de resultat som eftersträvas med direktivet skall uppnås, inbegripet dem som efter det egentliga införlivandet kompletterar eller ändrar redan antagna nationella bestämmelser.
- 52 Å andra sidan är en sänkning av skyddsnivån för arbetstagare inom området för tidsbegränsade anställningsavtal inte som sådan förbjuden enligt ramavtalet när den inte har något samband med genomförandet av detta.
- 53 Det framgår emellertid av såväl begäran om förhandsavgörande som den tyska regeringens synpunkter under förhandlingen, såsom generaladvokaten anfört i punkterna 75–77 i sitt förslag till avgörande, att de successiva sänkningar av den ålder vid vilken avtal om tidsbegränsad anställning kan ingås utan begränsningar har

vidtagits för att främja sysselsättningen bland äldre i Tyskland och inte för att genomföra ramavtalet.

- 54 Under dessa omständigheter skall fråga 1 a besvaras så att klausul 8.3 i ramavtalet skall tolkas på så sätt att den inte utgör hinder för en nationell bestämmelse, sådan som den som är aktuell i tvisten vid den nationella domstolen, genom vilken den ålder vid vilken anställningsavtal för begränsad tid kan ingås utan begränsningar sänks, när syftet är att främja sysselsättningen och sänkningen saknar samband med genomförandet av nämnda ramavtal.

### *Frågorna 2 och 3*

- 55 Den nationella domstolen har ställt frågorna 2 och 3, vilka skall bedömas tillsammans,, för att få klarhet i huruvida artikel 6.1 i direktiv 2000/78 skall tolkas på så sätt att den utgör hinder för en nationell bestämmelse, som den som är aktuell i tvisten vid den nationella domstolen, genom vilken ingående av tidsbegränsade anställningsavtal tillåts utan begränsningar när arbetstagaren fyllt 52 år, såvida det inte föreligger ett nära objektivet samband med en föregående tillsvidareanställning hos samma arbetsgivare. Om så är fallet önskar den hänskjutande domstolen besked om vilka konsekvenser som en sådan tolkning får för den nationella domstolens prövning.
- 56 I detta avseende är det viktigt att erinra om att i enlighet med artikel 1 i direktiv 2000/78 syftar detta direktiv till att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av de skäl som avses i denna artikel. Bland dessa nämns bland annat ålder.
- 57 14 § punkt 3 TzBfG utgör emellertid, genom att möjliggöra för arbetsgivare att ingå avtal om tidsbegränsad anställning med arbetstagare som uppnått en ålder av 52 år, en särbehandling direkt grundad på ålder.

58 Vad gäller särbehandling på grund av ålder anges i artikel 6.1 i direktiv 2000/78 att medlemsstaterna får föreskriva att sådan särbehandling "inte skall utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektivt och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga". Sådan särbehandling kan enligt andra stycket a i samma artikel i synnerhet inbegripa "[i]nförande av särskilda villkor för tillträde till anställning och yrkesutbildning ... för ungdomar och äldre arbetstagare samt underhållsskyldiga personer i syfte att främja deras anställbarhet eller skydda dem", samt enligt b och c fastställande av villkor avseende ålder under vissa särskilda omständigheter.

59 Såsom framgår av handlingarna från den hänskjutande domstolen är det tydligt att syftet med dessa bestämmelser är att förbättra möjligheten för äldre arbetslösa att erhålla anställning, eftersom de har betydande svårigheter att återinträda på arbetsmarknaden.

60 Att ett sådant syfte avseende allmänintresset är legitimt kan inte betvivlas, speciellt inte som kommissionen tidigare godkänt detsamma.

61 Ett syfte av denna karaktär skall följaktligen i princip anses kunna på ett "objektivt och rimligt" sätt motivera en av medlemsstaterna införd särbehandling på grund av ålder, såsom föreskrivs i artikel 6.1 första stycket i direktiv 2000/78.



- 62 Det måste dessutom, enligt denna bestämmelse, fastställas om det sätt på vilket detta syfte genomförts är lämpligt och nödvändigt.
- 63 Medlemsstaterna förfogar i detta avseende obestriddligen över ett stort utrymme för skön i valet av åtgärder för att genomföra dessa syften inom området för social- och arbetsmarknadspolitik.
- 64 Såsom den nationella domstolen emellertid har påpekat ger tillämpningen av en nationell bestämmelse som den som är aktuell i målet vid den nationella domstolen till resultat att arbetstagare som uppnått 52 års ålder kan erbjudas avtal om visstidsanställning ett obegränsat antal gånger fram till den ålder då de går i pension. Detta gäller oberoende av om de var arbetslösa innan avtalet ingicks eller ej och oavsett hur lång tid den eventuella arbetslösheten varat. Denna betydande kategori arbetstagare, vilken bestäms uteslutande på grund av ålder, riskerar således att under en väsentlig del av sin yrkeskarriär uteslutas från den anställningstrygghet som, vilket också framgår av ramavtalet, utgör en betydande del av skyddet för arbetstagare.
- 65 En sådan bestämmelse skall, genom att arbetstagarens ålder är det enda kriteriet för att tillämpa ett tidsbegränsat anställningsavtal, utan att det visats att åldersgränsen som sådan, oberoende av andra överväganden avseende den aktuella arbetsmarknadens struktur och den berördes egen situation, är objektivt nödvändig för att nå målet att få arbetslösa äldre att återinträda på arbetsmarknaden, anses gå utöver vad som är lämpligt och nödvändigt för att nå det eftersträvade målet. Hänsynen till proportionalitetsprincipen innebär nämligen att det vid varje undantag från en individuell rättighet så långt som möjligt skall göras en avvägning mellan principen om likabehandling och de krav som det eftersträvade målet är förenat med (se för ett liknande resonemang, dom av den 19 mars 2002 i mål C-476/99, Lommers, REG

2002, s. I-2891, punkt 39). En sådan nationell bestämmelse kan inte vara motiverad enligt artikel 6.1 i direktiv 2000/78.

66 Den omständigheten att införlivandefristen för direktiv 2000/78 inte hade löpt ut då avtalet ingicks kan inte påverka denna slutsats.

67 Domstolen har nämligen för det första redan slagit fast att under ett direktivs införlivandefrist skall medlemsstaterna avhålla sig från att vidta åtgärder som allvarligt äventyrar det resultat som föreskrivs i direktivet (domen i det ovannämnda målet Inter-Environnement Wallonie, punkt 45).

68 Det har i detta avseende föga betydelse huruvida den aktuella bestämmelsen i det nationella rättssystemet, vilken antagits efter det att direktivet i fråga trätt i kraft, syftar till att införliva direktivet eller ej (se för ett liknande resonemang, dom av den 8 maj 2003 i mål C-14/02, REG 2003, s. I-4431, punkterna 58 och 59).

69 I målet vid den nationella domstolen skedde emellertid sänkningen av den ålder från vilken tidsbegränsade anställningsavtal kan ingås, vilken föreskrivs i 14 § punkt 3 TzBfG, från 58 till 52 år i december 2002 och skulle gälla till och med den 31 december 2006.

70 Enbart den omständigheten att den nämnda bestämmelsen upphör att gälla den 31 december 2006, endast några veckor efter införlivandefristen som medlemsstaten i fråga skall respektera, är inte i sig avgörande.

- 71 Dels följer det nämligen av lydelsen av artikel 18 andra stycket i direktiv 2000/78 att för det fall en medlemsstat, som i det aktuella fallet Förbundsrepubliken Tyskland, väljer att utnyttja en tilläggsfrist om tre år från den 2 december 2003 för att införliva detta direktiv, denna medlemsstat "skall årligen rapportera till kommissionen om de åtgärder den vidtar för att motverka diskriminering på grund av ålder ... och om de framsteg den gör i genomförandet av bestämmelserna".
- 72 Denna bestämmelse visar således att den medlemsstat som på ett så extraordinärt sätt åtnjuter en förlängd införlivandefrist skall vidta successiva konkreta åtgärder med syfte att redan under denna tidsfrist närma sin lagstiftning till det resultat som detta direktiv föreskriver. Denna bestämmelse skulle emellertid berövas all ändamålsenlig verkan om en medlemsstat skulle tillåtas att under fristen för införlivande av samma direktiv vidta åtgärder som är oförenliga med detta direktiv.
- 73 Dels skulle, såsom generaladvokaten påpekat i punkt 96 i sitt förslag till avgörande, en väsentlig del av de arbetstagare som omfattas av de i tvisten vid den nationella domstolen aktuella bestämmelserna — däribland Werner Mangold — den 31 december 2006 redan ha uppnått en ålder av 58 år och de skulle därmed fortsätta att omfattas av det särskilda system som föreskrivs i 14 § punkt 3 TzBfG. Dessa personer skulle därför riskera att inte heller i fortsättningen garanteras anställningstrygghet i form av en tillsvidareanställning, oberoende av att åldersvillkoret om 52 år upphör vid slutet av år 2006.
- 74 För det andra och framför allt behandlas inte principen om likabehandling i arbetslivet i direktiv 2000/78. Enligt artikel 1 i detta direktiv har direktivet nämligen uteslutande till syfte "att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i

arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning”, själva principen om förbud mot dessa former av diskriminering har sitt ursprung, liksom det framgår av skälen 1 och 4 i samma direktiv, i diverse internationella överenskommelser och i medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner.

75 Principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder skall således anses vara en allmän rättsprincip i gemenskapsrätten. När följaktligen nationella bestämmelser omfattas av gemenskapsrättens tillämpningsområde, vilket är fallet med 14 § punkt 3 TzBfG, i dess lydelse enligt 2002 års lag, eftersom den utgör en åtgärd för att genomföra direktiv 1999/70 (se, i detta avseende, även punkterna 51 och 64 i denna dom), skall domstolen när förhandsavgörande har begärts, tillhandahålla samtliga uppgifter om tolkningen av gemenskapsrätten som är nödvändiga för att den nationella domstolen skall kunna avgöra huruvida dessa bestämmelser är förenliga med en sådan princip (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 december 2002 i mål C-442/00, Rodríguez Caballero, REG 2002, s. I-11915, punkterna 30–32).

76 Följaktligen kan inte respekten för den allmänna principen om likabehandling, särskilt på grund av ålder, som sådan vara beroende av att medlemsstaternas frist för införlivande av ett direktiv som har till syfte att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering på grund av ålder har löpt ut. Det gäller särskilt utformningen av lämpliga rättsmedel, bevisbörda, skydd mot trakasserier, social dialog, positiv särbehandling och andra särskilda åtgärder för att genomföra ett sådant direktiv.

77 Det ankommer under dessa omständigheter på den nationella domstolen, i en tvist som rör principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder, att inom ramen för sin behörighet säkerställa det rättsliga skydd som enskilda tillerkänns enligt gemenskapsbestämmelserna och säkerställa att dessa får full verkan genom att

underlåta att tillämpa varje bestämmelse i den nationella lagstiftningen som kan strida mot gemenskapsrätten (se, för ett liknande resonemang, dom av den 9 mars 1978 i mål 106/77, Simmenthal, REG 1978, s. 629, punkt 21, svensk specialutgåva, volym 4, s. 75, och av den 5 mars 1998 i mål C-347/96, Solred, REG 1998, s. I-937, punkt 30).

- 78 Med beaktande av ovanstående skall frågorna 2 och 3 besvaras så att gemenskapsrätten och särskilt artikel 6.1 i direktiv 2000/78 skall tolkas så att de utgör hinder för en nationell bestämmelse som den som är aktuell i tvisten vid den nationella domstolen, vilken tillåter att tidsbegränsade anställningsavtal ingås utan begränsningar när den anställde fyllt 52 år, såvida det inte föreligger ett direkt samband med ett tidigare avtal om tillsvidareanställning med samma arbetsgivare.

Det ankommer på den nationella domstolen att säkerställa att den allmänna rättsprincipen om förbud mot diskriminering på grund av ålder får full verkan genom att underlåta att tillämpa varje bestämmelse i den nationella lagstiftningen som kan strida mot gemenskapsrätten, även om införlivandefristen för nämnda direktiv inte har löpt ut.

## Rättegångskostnader

- 79 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttranden till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

På dessa skäl beslutar domstolen (stora avdelningen) följande dom:

- 1) Klausul 8.3 i ramavtalet om visstidsarbete som ingicks den 18 mars 1999 genomfört genom rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999, om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFF, UNICE och CEEP skall tolkas på så sätt att den inte utgör hinder för en nationell bestämmelse, sådan som den som är aktuell i tvisten vid den nationella domstolen, genom vilken den ålder vid vilken anställningsavtal för begränsad tid kan ingås utan begränsningar sänks, när syftet är att främja sysselsättningen och sänkningen saknar samband med genomförandet av nämnda ramavtal.
- 2) Gemenskapsrätten och särskilt artikel 6.1 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling skall tolkas på så sätt att de utgör hinder för en nationell bestämmelse som den som är aktuell i tvisten vid den nationella domstolen, vilken tillåter att tidsbegränsade anställningsavtal ingås utan begränsningar när den anställde fyllt 52 år, såvida det inte föreligger ett direkt samband med ett tidigare avtal om tillsvidareanställning med samma arbetsgivare.

Det ankommer på den nationella domstolen att säkerställa att den allmänna rättsprincipen om förbud mot diskriminering på grund av ålder får full verkan genom att underlåta att tillämpa alla nationella bestämmelser som är oförenliga med denna princip, även om införlivandefristen för nämnda direktiv inte har löpt ut.

Underskrifter